CJDES

Guide du

Bilan Sociétal PME

« S'évaluer ensemble pour progresser ensemble »

• *Développement territorial durable* • *Engagement citoyen* • *Transparence*
• *Participation des salariés* • *Respect de l'environnement* • *Utilité sociale*

Guide à l'attention des PME et de leurs partenaires
Mai 2008

Le bilan Sociétal :

S'évaluer ensemble pour progresser ensemble

Une réponse aux nouveaux défis de l'entreprise

Le Centre des Jeunes Dirigeants et des Acteurs de l'Economie Sociale a imaginé une démarche globale pour permettre aux entreprises de prendre en compte leurs valeurs autres que financières : citoyennes, environnementales, humaines, démocratiques…
Ces valeurs rencontrent les préoccupations des collectivités territoriales et des citoyens soucieux de promouvoir des entreprises qui respectent leur environnement social et écologique et qui participent aux enjeux de leurs territoires.
Elles sont donc de plus en plus confrontées à des exigences de transparence. C'est à cela que répond le Bilan Sociétal.
Ce bilan n'est ni un gadget, ni une opération communication externe mais bien un outil d'information interne et externe sur les éléments d'échanges de l'entreprise avec la société dans les catégories non référencées par les bilans comptables et sociaux légaux.

Qu'est-ce que le Bilan Sociétal ?

Le Bilan Sociétal est un **outil participatif d'évaluation en vue de l'amélioration des pratiques** :

- **Participatif**, parce qu'il nécessite la contribution des différents acteurs de l'entreprise (dirigeants, administrateurs, salariés, partenaires, clients...) à la réalisation du diagnostic. Cette participation se réalise notamment à travers le renseignement d'un questionnaire sur l'entreprise, base de la méthodologie du Bilan Sociétal.

- **Outil d'évaluation** de l'entreprise et de son impact économique, social et environnemental, il souligne les points forts et les éventuelles pistes de travail de l'entreprise.

- **Outil d'amélioration des pratiques**, parce que le questionnement commun autour de l'entreprise, de ses valeurs et de ses contraintes, mène au dialogue et à la recherche de progrès. Le Bilan Sociétal est donc un outil d'aide à la décision, qui vise à améliorer la gouvernance et la stratégie.

Le Bilan Sociétal n'est donc pas l'aboutissement, mais le point de départ d'un processus d'implication des acteurs visant à renforcer la responsabilité des organisations sur leur territoire.

Pourquoi réaliser un Bilan Sociétal ?

Des dirigeant(e)s en parlent

"Pour vérifier la validité de nos discours, et surtout leur adaptation avec les actions"

"Pour interroger nos pratiques"

"La réalisation de notre Bilan Sociétal nous rend présents dans le champ de la RSE"

"Il permet d'avoir un échange sur la manière dont on est perçu à l'externe"

"Pour amener l'entreprise à prendre en compte la protection de l'environnement dans nos pratiques à tous les niveaux"

Les objectifs du Bilan Sociétal

La responsabilité sociale et environnementale des entreprises (RSE), issue des préoccupations de développement durable, est à la base de la création de l'outil 'Bilan Sociétal'.

Dans les années 90, face à la montée du thème de *l'entreprise citoyenne* dans la communication des entreprises, le CJDES* développe cet outil, conçu "*pour permettre aux entreprises de prendre en compte et évaluer la mise en pratique de leurs valeurs autres que financières : citoyennes, environnementales, humaines, démocratiques*."

L'objectif du Bilan Sociétal est de vérifier la **responsabilité d'une organisation sur son territoire**, ainsi que l'adéquation entre les valeurs affichées et la réalité des pratiques.

Il permet parallèlement de préparer un nouveau projet, de conduire une réflexion stratégique, ou encore, en cas de difficultés internes, de faciliter une sortie "par le haut", en offrant une approche plus large et dynamique que les audits internes d'organisation.

La réalisation d'un diagnostic sociétal partagé accroît la **cohésion** entre les différents acteurs participant à la démarche.

* Le CJDES (Centre des jeunes dirigeants et des acteurs de l'économie sociale) est l'inventeur de la méthodologie du Bilan Sociétal, qu'il a élaborée et testée en collaboration avec un réseau d'acteurs de l'économie sociale, de chercheurs et de spécialistes de la RSE.

Qu'apporte le Bilan Sociétal ?

Des dirigeant(e)s en parlent

"Le Bilan Sociétal est vraiment un outil de dialogue : grâce à lui on parle à nos salariés, nos organisations syndicales, nos prestataires, nos sociétaires. Après, on se demande : est-ce que telle action, telle politique va apporter des 'points en plus' au Bilan Sociétal ?"

"D'un point de vue global, le processus Bilan Sociétal provoque une accélération du mouvement de citoyenneté dans l'entreprise : augmentation de l'appétit des acteurs pour les thèmes sociétaux et réactivation ou accélération des démarches déjà en cours en sont les principaux signes."

"Le Bilan Sociétal fournit de l'information, produit des axes de réflexion"

"On s'aperçoit d'un paquet de décalages entre ce qu'on fait et ce qui est perçu, y compris en interne par les salariés. Ca nous oblige à nous repositionner sur certains sujets, et sur notre façon de travailler à l'avenir"

Domaines et critères

L'armature du Bilan Sociétal Associatif est un questionnaire de 150 questions pour les parties prenantes internes, une quarantaine pour les parties prenantes externes.

Chacune de ces questions se trouve au croisement d'un domaine de l'organisation (économique, social ou environnemental) et d'un critère d'analyse.

Les 3 piliers du développement durable	Les 9 Domaines de l'entreprise, étudiés par le Bilan Sociétal
I. Activité économique	1. Activités, produits et relations clients/utilisateurs
	2. Gestion économique
	3. Anticipation - Innovation - Prospective
II. Travail et relations sociales	4. Production – Organisation du travail
	5. Ressources humaines.
	6. Acteurs internes - Citoyens de l'entreprise
III. Environnement naturel et communautaire	7. Environnement humain, Social et Institutionnel
	8. Environnement bio-physique
	9. Finalités - Valeurs

Les 15 critères du Bilan Sociétal sont centrés sur les valeurs et constituent le canevas du diagnostic réalisé.

Critères	Définition
Activité	*Rapport entre l'occupation observée et les potentialités offertes par les ressources humaines et les équipements.*
Compétitivité	*Capacité à faire face à la concurrence en s'adaptant aux évolutions du marché.*
Viabilité	*Capacité de l'organisation à assurer sa longévité et sa pérennité.*
Citoyenneté et participation internes	*Capacité de l'organisation à promouvoir la démocratie interne et à construire sa gouvernance.*
Créativité	*Capacité d'innovation, de développement de nouvelles idées.*
Convivialité	*Capacité à entretenir des rapports positifs entre les personnes.*
Citoyenneté externe	*Modes de comportement avec les acteurs de l'environnement géographique immédiat visant à œuvrer dans un intérêt commun ou général.* *Modes de comportement avec les partenaires économiques externes visant à œuvrer dans un intérêt commun.*
Employabilité et développement des compétences	*Capacité à développer des compétences individuelles et collectives (organisation apprenante, qualifiante…) et à fournir un potentiel d'emploi à chaque salarié.*
Efficacité et efficience	*Rapport entre les résultats obtenus et les objectifs prévus.* *Rapport entre les résultats obtenus et les moyens ou ressources utilisées.*
Ethique	*Capacité à respecter des valeurs et des engagements auxquels l'organisation adhère.*
Principe de précaution et de prévention	*Capacité à prévenir les risques encourus par les personnes, les biens et l'environnement naturel.*
Satisfaction	*Capacité à répondre aux attentes des consommateurs et / ou des salariés dans leur travail.*
Utilités sociale et collective	*Capacité à fournir un service ou produit répondant à un besoin peu ou mal satisfait.*
Solidarité	*Capacité de l'entreprise à l'assistance, à l'intégration de publics prioritaires et au soutien à des actions sociales et humanitaires.*
Esthétique	*Capacité à fournir une qualité visuelle visant à l'harmonie des formes et des couleurs.*

Le regard croisé des acteurs

L'intérêt du Bilan Sociétal repose essentiellement sur le regard croisé des acteurs : les différentes parties prenantes de l'entreprise répondent aux mêmes questions sur son fonctionnement, son activité et ses impacts.

Les parties prenantes potentielles *minimum 2 internes et 1 externe*	
Internes	**Externes**
Administrateurs	Clients
Dirigeants salariés	Fournisseurs
Salariés	Collectivités locales
Représentants du personnel	

La prise en compte de l'avis tant des salariés que des clients ou des partenaires tend :

- à rendre le diagnostic plus crédible qu'avec la simple interrogation des dirigeants ;
- à favoriser la mise en mouvement des acteurs impliqués dans la réalisation du diagnostic.

Les réponses au questionnaire donnent les perceptions des acteurs et informent sur l'existence de consensus et/ou de divergences de vue au sein de l'entreprise. Cette somme des regards croisés des différents acteurs de l'entreprise sur son action est complétée par l'analyse de la documentation interne de l'entreprise et des entretiens menés avec la direction.

Exemple de résultat à l'une des 150 questions

L'entreprise participe-t-elle à des rencontres, salons, colloques… pour faire connaître ses métiers auprès des jeunes ?

PARTICIPATION COLLOQUES... / METIER **PARTIES PRENANTES**	oui	non	ne sait pas	**TOTAL**
administrateur	80,0% (4)	20,0% (1)	0,0% (0)	**100% (5)**
salarié(e)	17,6% (3)	70,6% (12)	11,8% (2)	**100% (17)**
client ou fournisseur	9,1% (1)	9,1% (1)	81,8% (9)	**100% (11)**
TOTAL	**24,2% (8)**	**42,4% (14)**	**33,3% (11)**	**100% (33)**

Les tables rondes

Pour le renseignement du questionnaire, les acteurs de l'entreprise sont réunis dans des groupes de travail par parties prenantes afin de garantir au maximum la liberté de parole de chacun.

Dans chacun de ces groupes d'une quinzaine de personnes (appelés "tables rondes") un premier temps est réservé au renseignement du questionnaire : chaque participant répond individuellement et de façon anonyme au questionnaire du Bilan Sociétal.

Un deuxième temps est réservé à l'échange entre les participants. Des précisions ou nuances peuvent alors être développées par chacun.

Un mode de questionnement informatique peut être envisagé dans le cas de populations trop nombreuses pour être regroupées dans des tables rondes, par exemple lorsque le dirigeant choisit que tous les salariés de l'entreprise soient interrogés.

Les questionnements du Bilan Sociétal

Parole d'acteurs

"Le questionnaire est pertinent car on met le doigt sur ce qui fait mal"
Administrateur

"Les questions mettent en avant les décalages entre les discours et les actions"
Administrateur

"Ce sont des questions qu'on n'a pas l'habitude de voir, notamment sur l'éthique. S'obliger à y répondre, ça fait avancer"
Administrateur

"On apprécie de balayer l'ensemble de ces sujets. Mais on donne notre ressenti, ce n'est pas un jugement"
Partenaire

"On a le nez dans le guidon, le questionnement du Bilan Sociétal nous force à nous concentrer sur le projet"
Salarié

"Je me sens interpellé par certaines questions qu'en tant que salarié je ne me pose pas habituellement"
Salarié

"Au début, le questionnaire a ému tout le monde par sa longueur. Mais finalement, nous sommes revenus sur cette impression et nous pensons que le questionnaire est bien fait : il permet de répondre "je ne sais pas". Et quand on doit répondre "je ne sais pas" de nombreuses fois, cela signifie qu'il y a un problème."
Dirigeant

Une analyse partagée

Une fois le questionnaire renseigné par les différents acteurs de l'entreprise, une analyse des réponses est réalisée et confrontée aux documents officiels de l'entreprise, aux discussions avec la direction, aux échanges réalisés lors des tables rondes. L'analyste externe rédige un rapport organisé par critère.

L'analyse est restituée à la direction de l'entreprise, ainsi qu'aux acteurs ayant participé au Bilan Sociétal.

Un travail, plus ou moins participatif selon les entreprises, s'engage ensuite pour donner la priorité à certaines pistes d'action ou de progrès.

Le Bilan Sociétal est donc à la fois un **outil d'évaluation et un processus**, qui par le dialogue multi parties prenantes, vise à l'amélioration de la responsabilité d'une organisation dans son milieu. Il s'agit d'une démarche nécessitant un engagement et une implication forte de la direction de l'entreprise pour :

- mobiliser les différents acteurs, leur expliquer le sens, les enjeux et l'intérêt d'une telle démarche,
- animer la "mise en mouvement" des acteurs qui s'opère dès le renseignement du questionnaire,
- décider des suites à donner, et intégrer les enseignements de la démarche Bilan Sociétal dans la stratégie et les pratiques de l'entreprise.

Echanges autour des valeurs

Parole d'acteurs

"On est loin des rapports d'activité stéréotypés que personne ne lit : on se rapproche de l'utilité des missions"

Administrateur

"Le Bilan Sociétal aide à faire vivre les valeurs au quotidien et à le vérifier"

Dirigeant

"L'intérêt que je vois à cet outil est qu'il parle enfin des valeurs"

Partenaire

"Le Bilan Sociétal met en évidence les manques, mais permet le débat autour de ces manques"

Dirigeant

"Le Bilan Sociétal interroge sur les valeurs au regard des contraintes économiques"

Dirigeant

"Le Bilan Sociétal s'apparente à une démarche de développement. Il force la question : qu'est ce qu'on peut faire pour améliorer le service rendu ?"

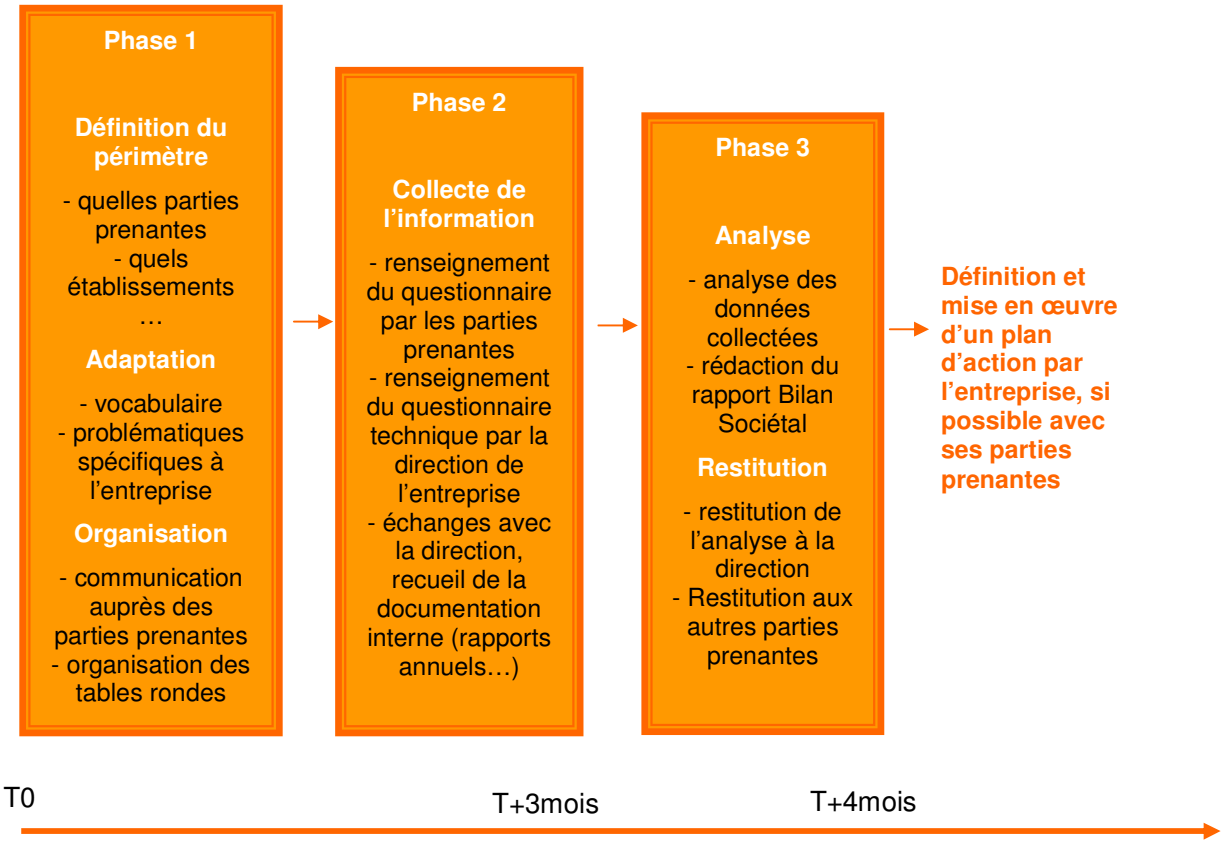
Partenaire

"Le Bilan Sociétal est une démarche de fond. Il est régénérant d'identifier ses valeurs autres que financières"

Dirigeant

En combien de temps réalise-t-on un Bilan Sociétal ?

Il faut compter environ 4 mois pour réaliser un Bilan Sociétal, du démarrage de la mission (phase 1) à la restitution des analyses (phase 3). Vient ensuite un temps de définition et de mise en œuvre de démarches de progrès qui varie selon les structures.


Phase 1
Définition du périmètre
- quelles parties prenantes
- quels établissements
…
Adaptation
- vocabulaire
- problématiques spécifiques à l'entreprise
Organisation
- communication auprès des parties prenantes
- organisation des tables rondes
Phase 2
Collecte de l'information
- renseignement du questionnaire par les parties prenantes
- renseignement du questionnaire technique par la direction de l'entreprise
- échanges avec la direction, recueil de la documentation interne (rapports annuels…)
Phase 3
Analyse
- analyse des données collectées
- rédaction du rapport Bilan Sociétal
Restitution
- restitution de l'analyse à la direction
- Restitution aux autres parties prenantes
Définition et mise en œuvre d'un plan d'action par l'entreprise, si possible avec ses parties prenantes
T0
T+3mois
T+4mois

Comment se décomposent les différentes étapes du Bilan Sociétal ?

Phase 1

Définition du périmètre

- quelles parties prenantes
- quels établissements
…

Adaptation

- vocabulaire
-
problématiques spécifiques à l'entreprise

Organisation

- communication auprès des parties prenantes
- organisation des tables rondes

La préparation (*phase 1*) du Bilan Sociétal est fondamentale pour garantir son bon déroulement. Dans la plupart des cas il est intéressant de constituer un comité de pilotage. Dans les très petites entreprises, le directeur ou le gérant est l'interlocuteur privilégié de l'analyste et assume souvent la responsabilité du projet.

La première étape est la **définition du périmètre** du Bilan Sociétal : dans le cas d'une entreprise multi établissements, quels seront les établissements retenus ? Dans le cas d'une entreprise insérée dans un réseau, ou un groupe, où met-on la frontière ? Cette définition précise de la frontière de l'entreprise est un préalable indispensable pour être certain que tous les interlocuteurs qui participeront au renseignement du questionnaire parlent bien du même objet.

En cohérence avec le périmètre, la seconde étape consiste à définir quelles seront les **parties prenantes** retenues pour renseigner le questionnaire, et dont le point de vue particulier nourrira le diagnostic. Le schéma classique (Cf. p.7) doit être adapté aux spécificités de chaque entreprise.

Parallèlement, une **adaptation** est réalisée afin de coller au mieux à l'activité de l'entreprise, d'éviter les malentendus, et d'appréhender les problématiques spécifiques à l'entreprise. Cette adaptation concerne le vocabulaire utilisé dans le questionnaire (par exemple, comment nomme-t-on les différents acteurs de l'entreprise ?) mais aussi le questionnaire lui-même, auquel certaines questions seront retirées ou ajoutées.

Enfin, cette 1ère étape est celle de **l'organisation** de la mission. Une charge non négligeable pour la direction de l'entreprise est l'organisation de sa **communication interne et externe autour du Bilan Sociétal** :

- pour informer les acteurs sollicités du sens de la démarche, et de ce qu'ils apporteront par l'expression de leur point de vue ;
- pour les inviter à répondre au questionnaire du Bilan Sociétal et à participer aux tables rondes. Les invitations doivent se faire assez tôt pour garantir la large participation notamment des parties prenantes externes.

Des documents de présentation de la démarche Bilan Sociétal sont à la disposition des entreprises pour les aider dans leur communication.

L'organisation matérielle des tables rondes de renseignement du questionnaire (réservation de salle, invitation des participants, pot éventuel…) est également à la charge de l'entreprise. Le planning des opérations doit être établi à la fin de cette 1ère phase.

Trois types d'information sont recueillis par l'analyste (phase 2) :

Phase 2

Collecte de l'information

- renseignement du questionnaire par les parties prenantes
- renseignement du questionnaire technique par la direction de l'entreprise
- échanges avec la direction, recueil de la documentation interne (rapports annuels...)

Le premier type d'information est issu **d'échanges avec la direction** et du recueil de la **documentation interne**. Il se fait généralement conjointement avec la phase d'adaptation du Bilan Sociétal à l'entreprise.

Le deuxième type d'information est constitué par les **réponses des parties prenantes au questionnaire du Bilan Sociétal**. C'est le centre du dispositif. Le renseignement du questionnaire par les parties prenantes est réalisé au cours de tables rondes durant lesquelles se succèdent un temps individuel de renseignement du questionnaire et un temps collectif d'échanges entre les différents participants. Le mode de recueil des réponses peut être adapté en fonction du nombre de personnes que l'on choisit d'interroger : dans le cas de grosses entreprises, le renseignement du questionnaire peut se faire à distance pour certaines parties prenantes (sur questionnaire papier envoyé aux participants, via Internet ou par téléphone).

Le troisième type d'information, enfin, est constitué par les réponses de la direction à un **questionnaire quantitatif**, regroupant des questions trop pointues pour être posées aux différents acteurs de l'entreprise.

Phase 3

Analyse

- analyse des données collectées
- rédaction du rapport Bilan Sociétal

Restitution

- restitution de l'analyse à la direction
- Restitution aux autres parties prenantes

La dernière phase (*phase 3*) concerne **l'analyse** des données selon la méthodologie du CJDES et la rédaction du rapport Bilan Sociétal, puis la **restitution** de ces analyses.

Le rapport Bilan Sociétal est organisé par critère et vise à donner une vision transversale de l'entreprise en évaluant les 3 piliers (économique, social et environnemental) du développement durable. La 'matière première' de l'évaluation est constituée par les réponses des acteurs au questionnaire, leur regard croisé sur la structure. Les caractéristiques sociétales repérées ne sont pas issues de la communication de la direction, mais de l'appréciation croisée des différents acteurs de l'entreprise sur son action. Cette analyse des perceptions des acteurs est complétée par la documentation interne et les réponses au questionnaire technique.

Au final, le rapport met en évidence les points forts et les pistes de travail de l'organisation pour les 15 critères.

Une version intermédiaire du rapport est remise par l'analyste à la direction pour validation. Il est effectivement nécessaire de vérifier l'absence d'éléments factuels incompris ou pouvant porter à confusion.

L'analyse est restituée au commanditaire, et aux personnes ayant participé aux tables rondes. Là s'arrête la mission initiale de l'analyste. Là commence le travail post Bilan Sociétal de l'entreprise (éventuellement accompagnée de l'analyste) pour :

- communiquer plus largement sur les résultats. Il peut s'agir de séances de restitution, de la publication du rapport sur Internet, de la rédaction d'une plaquette de synthèse… chaque association trouvant la manière qui lui correspond.
- définir des axes de travail, idéalement en poursuivant la démarche participative initiée par le Bilan Sociétal.

Quel est le coût d'un Bilan Sociétal ?

La taille de la structure, les adaptations nécessaires, le nombre de parties prenantes impliquées et le nombre de restitutions réalisées par l'analyste sont autant de paramètres/temps faisant varier le coût. Par exemple, pour une PME d'une cinquantaine de salariés, un Bilan Sociétal coûtera environ 12 000 €.

Soucieuses de soutenir les démarches d'évaluation, la responsabilité sociale des organisations, certains acteurs locaux, notamment les collectivités territoriales, soutiennent financièrement la réalisation de Bilans Sociétaux.

Il est possible également de faire appel à des fonds régionaux d'aide et de conseil spécifiques existants tels que les FRI, les FRAC, les FRAII en fonction du secteur d'activité de l'entreprise.

Combien de temps l'entreprise doit-elle y consacrer ?

Au-delà du coût, la réalisation d'un Bilan Sociétal demande du temps en interne pour la direction et/ou la présidence, que l'on peut détailler ainsi :

- ½ à 1 journée d'échange avec l'analyste pour définir les problématiques, adapter le questionnaire, choisir les parties prenantes, définir le périmètre… et recueillir les informations quantitatives sur l'organisation
- ½ journée de communication auprès des parties prenantes pour les mobiliser et les inviter à participer aux groupes de renseignement du questionnaire
- ½ journée pour la prise de connaissance du rapport, les échanges avec l'analyste et la restitution
- du temps d'échange avec les parties prenantes post Bilan Sociétal…

Pour tous les acteurs impliqués, il faut compter :

- 2 à 3 heures pour le renseignement du questionnaire et les échanges aux cours des tables rondes
- un temps de restitution et de partage du diagnostic
- éventuellement, selon les choix des entreprises, un temps de construction d'un plan d'action post Bilan Sociétal

Quel est le rôle de l'analyste ?

L'analyste appuie l'entreprise dans les différentes étapes de la réalisation de son Bilan Sociétal. Il recueille les différentes informations nécessaires, anime les groupes de renseignement du questionnaire et analyse les réponses. Il rédige le rapport Bilan Sociétal et anime une séance de restitution des conclusions aux acteurs ayant participé au renseignement du questionnaire.

Il peut être amené, à la demande de l'entreprise, à l'accompagner dans sa démarche *post* Bilan Sociétal : animation de séances de restitution supplémentaires ; accompagnement dans l'élaboration d'un plan d'action ; accompagnement dans la mise en œuvre du plan d'action…

Qui choisit l'analyste ?

Il est choisi par l'entreprise au sein d'une liste d'analystes accrédités, fournie par le CJDES. Une présentation de chaque analyste (coordonnées, activités, références sur le Bilan Sociétal) est disponible.

Quel est le rôle du CJDES ?

Le CJDES (Centre des jeunes dirigeants et des acteurs de l'économie sociale), inventeur le la méthodologie, forme les analystes sociétaux et anime le réseau des analystes agréés.

En tant que propriétaire de la méthodologie Bilan Sociétal (marque déposée), le CJDES est le garant des conditions de mise en œuvre du Bilan Sociétal, et contractualise avec l'entreprise pour sa réalisation.

Pour toute information complémentaire et pour obtenir la liste des analystes accrédités : www.cjdes.org ou info@cjdes.org

Le Bilan Sociétal est-il un outil de notation sociale ?

Non, le Bilan Sociétal ne donne pas de note, il ne porte pas de jugement et ne donne pas de résultats quantifiés.

Il apporte par contre une évaluation qualitative sur chacun des critères du Bilan Sociétal. C'est cette information sur l'organisation qui le met en œuvre qui permet d'avancer dans une direction commune. Il provoque, par le questionnement, la confrontation de logiques distinctes qui mène à la recherche de nouveaux consensus.

A quoi correspondent les critères du Bilan Sociétal ?

Les critères d'analyse retenus font l'originalité du Bilan Sociétal. Ils sont aussi variés que les responsabilités qui pèsent sur les entreprises et recentrent les débats sur les valeurs.

Correspondant aux différentes logiques d'action au sein d'une organisation, ils font le lien entre les valeurs de l'entreprise et la réalité perçue par ses acteurs.

Et après ? Doit-il être publié ?

Le Bilan Sociétal est d'abord un outil de communication interne et un outil de travail pour les entreprises. Des groupes de travail peuvent ainsi être organisés pour améliorer des thèmes problématiques pointés par le Bilan Sociétal.

Il peut néanmoins être communiqué, de façon plus ou moins large, selon le choix de chaque entreprise. La synthèse peut faire l'objet d'une communication large, mais ce n'est pas impératif. En revanche, les résultats doivent être communiqués aux personnes qui ont participé au renseignement du questionnaire.

Le rapport Bilan Sociétal est la propriété de l'entreprise. Il lui appartient de décider de sa diffusion. L'analyste, comme le CJDES, sont soumis au droit de réserve et ne sont pas habilités à le communiquer, sauf accord express de l'entreprise.

Le Centre des Jeunes Dirigeants et des Acteurs de l'Economie Sociale (CJDES) milite aujourd'hui plus que jamais pour un modèle de société **porteuse de sens**, soucieuse de sa **responsabilité sociale** et qui répond aux nouveaux défis de la société : diversité, développement durable, transmission aux jeunes générations, solidarité avec les personnes les plus vulnérables, services d'utilité sociale et d'intérêt général…

Découvrez le nouvel outil du CJDES
l'auto diagnostic discriminations et diversité !

www.cjdes-autodiagnostic.org

Evaluez en 30 minutes, les performances de votre organisation ou entreprise, en matière de prévention des discriminations ! Ces informations strictement anonymes vous permettront au travers d'un rapport complet d'apprécier les risques juridiques mais aussi de comparer vos pratiques avec celles de l'ensemble des utilisateurs de l'auto diagnostic.

Outil qui peut être utilisé de façon individuelle ou collective, cette enquête en ligne enrichira vos réflexions sur toutes les formes de discriminations et constituera un parfait support de réunion.

L'auto diagnostic discriminations et diversité du CJDES a reçu le label européen « 2007 – Année de l'égalité des chances pour tous », délivré par la Halde.

transfert

equal 2004-2008 Combattre les discriminations, réduire les inégalités, pour une meilleure cohésion sociale

2007 — Année européenne de l'égalité des chances pour tous

Un partenariat :

Contact : diversite@cjdes.org

www.cjdes.org

Le CJDES, un réseau créateur d'émergences ! Rejoignez-nous !

Plus d'information sur le CJDES : info@cjdes.org